

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/64115>

Please be advised that this information was generated on 2018-07-08 and may be subject to change.

De reeks 'werk en privé': een terugblik

Sabine A.E. Geurts*, Toon W. Taris* & Christel G. Rutte**

Een terugblik op de reeks 'werk en privé'

Het combineren van 'werk en privé' trekt nog steeds veel belangstelling van onderzoekers. De tweede editie van het in 2003 verschenen *Handbook of Work & Health Psychology* bevat bijvoorbeeld een hoofdstuk over dit onderwerp (Geurts & Demerouti, 2003), daar waar in de in 1996 verschenen eerste editie een hoofdstuk over dit thema nog ontbrak. Ook de Amerikaanse pendant van dit Europese handboek, het *Handbook of Occupational Health Psychology*, bevat een state-of-the-art-overzicht van onderzoek op het terrein van 'werk en privé' (Frone, 2003). De redactie van *Gedrag & Organisatie* had kennelijk een vooruitziende blik toen ze in 2001 besloot speciale aandacht te geven aan Nederlands en Vlaams onderzoek op het terrein van 'werk en privé', in de vorm van een reeks over dit thema.

Inmiddels zijn er gedurende de afgelopen twee jaar vijf artikelen in deze reeks verschenen. De reeks beoogde een aantal belangrijke onderwerpen op het gebied van het raakvlak tussen 'werk' en 'privé' te belichten. Vragen die hierbij gesteld werden waren: (1) Hoe is de werk-privé-balans gerelateerd aan de gezondheid van werknemers en welke psychologische processen spelen hierbij een rol?; (2) Welke groepen werknemers ervaren de meeste problemen bij het combineren van 'werk' en 'privé' en waarom?; (3) Welke factoren in de werk- en privé-situatie belemmeren of bevorderen een goede werk-privé-balans?; en (4) Wat (kunnen) organisaties doen om bij te dragen aan een goede werk-privé-balans van werknemers? In deze bijdrage blikken we terug op de artikelen in deze reeks door na te gaan in welke mate zij licht werpen op de vier hiervoor gestelde vragen. We sluiten deze terugblik af met een vooruitblik waarbij we aan aantal uitdagingen voor toekomstig onderzoek bespreken.

Hoe is de werk-privé-balans gerelateerd aan de gezondheid van werknemers en welke psychologische processen spelen hierbij een rol?

De literatuurstudie van Geurts, Taris, Demerouti, Dijkers en Kompier (2002), welke de aftrap vormde voor de reeks 'werk en privé', liet zien dat er twee verschillende hypothesen zijn betreffende de manier waarop werknemers de rollen/taken in hun werk- en privé-domein combineren, en welke gevolgen dit heeft voor hun gezondheid en welbevinden. De meest gepostuleerde hypothese is de *rolschaarste-hypothese*, die stelt dat het vervullen van meerdere (veelei-

* KU Nijmegen, Sectie Arbeids- en Organisatiepsychologie. ** Technische Universiteit Eindhoven, Capaciteitsgroep Human Performance Management. *Correspondentieadres*: Dr. S. Geurts, Katholieke Universiteit Nijmegen, Sectie Arbeids- en Organisatiepsychologie, Postbus 9104, 6500 HE Nijmegen.

Werk en privé: een terugblik

sende) rollen in beide domeinen (bijvoorbeeld die van ouder en van werknemer) per definitie problematisch is en gepaard gaat met spanningsklachten. Er wordt immers een beroep gedaan op beperkt beschikbare tijd en energiebronnen, waardoor het vervullen van taken/rollen in het ene domein (bijvoorbeeld 'thuis') wordt bemoeilijkt door participatie in het andere domein (bijvoorbeeld 'werk'). Werk-thuisconflict (WTC) kan hierbij gebaseerd zijn op gebrek aan tijd om aan de eisen uit beide domeinen te voldoen (tijdsgerelateerd conflict), en/of op de 'spillover' van spanningsklachten van het ene naar het andere domein (spanningsgerelateerd conflict). Hierbij kan de bron van het conflict zowel in het werk (werk → thuis conflict, WTC) als in de thuissituatie liggen (thuis → werk conflict, TWC).

De concurrerende hypothese is de *rolexpansie-hypothese*, waarbij de veronderstelling dat mensen beschikken over een beperkte energievoorraad wordt verworpen. Het actief zijn in beide domeinen zou juist energie mobiliseren en gepaard gaan met het verwerven van extra 'resources' (zoals nieuwe vaardigheden, zelfvertrouwen, sociale contacten, en inkomsten), die bijdragen aan de persoonlijke ontwikkeling van werknemers en het functioneren in beide domeinen bevordert. Of er spanningsklachten of persoonlijke groei zullen optreden zou afhankelijk zijn van de (waargenomen) kwaliteit en veeleisendheid van de taken/rollen die men in beide domeinen vervult: hoe veeleisender de taken uit de beide domeinen zijn, hoe minder controle men heeft over de eigen werk-privé-balans, en hoe ongunstiger de gevolgen zijn voor de gezondheid en het welbevinden van werknemers. Zijn de taken uit beide domeinen daarentegen goed te hanteren en beleven werknemers deze als positief, dan is er ruimte voor persoonlijke groei en leerervaringen die gunstige effecten kunnen hebben op hun gezondheid en welbevinden.

Welke groepen ervaren de meeste problemen bij het combineren van 'werk' en 'privé' en waarom?

Uit de literatuurstudie van Geurts et al. (2002) bleek dat vrouwelijke werknemers over het algemeen *niet* meer WTC ervaren dan mannelijke werknemers. Vrouwen nemen weliswaar het leeuwendeel van de huishoudelijke en zorgtaken voor hun rekening, maar dit vertaalt zich niet zonder meer in een meer verstoorde werk-privé-balans. Wel lijken werkende vrouwen met jonge (≤ 12 jaar) kinderen meer moeite hebben met het combineren van 'werk' en 'privé' dan mannelijke werknemers en werkende vrouwen met oudere of zonder kinderen.

Dijkers, Geurts, Kompier en Houtman (2003) vonden in hun studie onder 1800 politiefunctionarissen evenmin noemenswaardige sekseverschillen in ervaren WTC. Wel bleken de 'voorspellers' van WTC voor mannen en vrouwen te verschillen. Vooral vrouwelijke functionarissen rapporteerden meer WTC wanneer ze weinig sociale steun van de leiding ervoeren, terwijl bij hun mannelijke collega's vooral mentale (de werkzaamheden vereisen veel aandacht) en emotionele (men moet beducht zijn voor gevaarlijke situaties) belasting in het werk risicofactoren waren voor WTC. Bovendien fungeerde sociale steun van de leiding alleen bij de vrouwelijke functionarissen als buffer tegen de negatieve effecten van mentaal belastend werk op WTC. Geconcludeerd werd dat, hoewel mannelijke en vrouwelijke functionarissen niet verschilden in ervaren WTC, er voor beide seksen wel (deels) andere werkkenmerken gerelateerd waren aan een verstoorde werk-privé-balans.

Welke factoren in de werk- en privé-situatie belemmeren of bevorderen een goede werk-privé-balans?

Er is veel onderzoek verricht naar de relatie tussen de hoeveelheid tijd die men

aan werk besteedt (het aantal per week gewerkte uren, de hoeveelheid overwerk dat men verricht, in deeltijd werken), en de mate waarin werk conflicteert met de privé-situatie. Ook binnen de themareeks is hieraan veel aandacht besteed. De reden daarvoor is uiteraard dat tijd die gespendeerd wordt aan werk per definitie ten koste gaat van de voor het privé-leven beschikbare tijd (tijdsgerelateerd conflict). Op basis van hun literatuurstudie concludeerden Geurts et al. (2002) dat, hoewel verschillende studies een positief verband rapporteren tussen het aantal werkuren en WTC, dit verband complexer ligt dan vaak wordt verondersteld en bovendien niet te rijmen valt met het minstens zo vaak gevonden positieve verband tussen het aantal werkuren en geestelijk welzijn. Zij stelden dat de omstandigheden waaronder wordt gewerkt voor het optreden van WTC vermoedelijk belangrijker zijn dan het aantal gewerkte uren op zichzelf.

Van Rijswijk, Bekker en Rutte (2002) stelden de wat paradoxale bevinding dat veel werkuren gepaard gaan met een beter welbevinden ter discussie. In hun literatuuronderzoek naar de relatie tussen deeltijdwerk, flexibele werktijden en werk-privé-balans gaven zij drie verklaringen voor dit verband. Ten eerste gaat deeltijdwerk in veel landen gepaard met een slechtere kwaliteit van de arbeid. Het is daarmee niet zozeer het deeltijdwerk dan wel de daarmee gepaard gaande slechtere kwaliteit van de arbeid die het welbevinden van werknemers ongunstig beïnvloedt. Ten tweede wijzen zij op het 'healthy worker effect', waarbij vooral de gezondste werknemers veel uren werken en de werknemers met gezondheidsproblemen in uren een stapje terug doen. Tot slot laten enkele studies zien dat het aantal werkuren van deeltijders weliswaar minder is dan van voltijders, maar dat dit niet geldt voor de 'total workload' (een optelsom van de werkbelasting en verantwoordelijkheden thuis): deeltijders worden net zoveel uren 'belast' als voltijders, alleen de verhouding tussen betaalde en onbetaalde taken verschilt.

Van Rijswijk et al. (2002) concludeerden dat de relatie tussen het aantal werkuren en de ervaren werk-privé-balans complex is, waarbij niet zozeer het absoluut aantal werkuren van belang is, dan wel de rol van 'moderatoren', zoals de kwaliteit van de functie en de mate waarin men controle heeft over de eigen werktijden. Ook wat betreft de relatie tussen flexibele begin- en eindtijden en de werk-privé-balans benadrukten Van Rijswijk et al. (2003) het belang van waargenomen controle van werknemers over hun werktijden: het beschikbaar zijn van flexibele werktijden is een onvoldoende voorwaarde voor het bevorderen van een goede werk-privé-balans.

Naast werktijden liggen ook in de arbeidsinhoud, -omstandigheden en -verhoudingen risicofactoren voor het optreden van werk-privé-problemen. Geurts et al. (2002) wezen in hun literatuuronderzoek hoge kwantitatieve werkdruk (te veel moeten doen in te weinig tijd) aan als een arbeidsrisico dat een sterke en zeer robuuste samenhang vertoont met WTC. Dit werd ondersteund door de bevindingen van zowel Dikkers et al. (2003) bij 1800 politiefunctionarissen, als die van Peeters, De Jonge en Montgomery (2003) bij 95 mannelijke IT'ers en 66 in de thuiszorg werkzame vrouwen. Deze studies lieten zien dat niet alleen een hoge kwantitatieve werkdruk maar ook hoge kwalitatieve taakeisen (mentale, emotionele en fysieke taakeisen) gepaard gingen met het ervaren van meer werk-privé-problemen. Hoewel uit het literatuuronderzoek van Geurts et al. (2002) bleek dat hoge niveaus van sociale steun en autonomie (waaronder zeggenschap over de manier waarop men werkt en het tempo waarin men dat doet) in de werksituatie veelal gepaard gaan met een betere werk-privé-balans, werden deze relaties in het onderzoek van Dikkers et al. (2003) slechts beperkt ondersteund. Waar het gunstige effect van sociale steun teruggevonden werd voor vooral de vrouwelijke participanten, bleek de samenhang tussen autonomie in het

Werk en privé: een terugblik

werk en WTC verwaarloosbaar zwak. Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, Van Hooff, en Kinunnen (2003) konden in een onderzoek onder 1750 werknemers uit vier verschillende organisaties evenmin een sterk verband aantonen tussen autonomie in het werk en WTC. Wel bleek flexibiliteit in de werksetting (bijvoorbeeld een dagje vrij kunnen nemen wanneer dat nodig was) gepaard te gaan met minder werk-privé-problemen. De regelmogelijkheden ten aanzien van de *inhoud* van het werk lijken dus van minder belang voor het vinden van een goede werk-privé-balans dan regelruimte wat betreft *werktijden* (zie ook Van Rijswijk et al., 2002).

In veel werk-thuisonderzoek worden de kenmerken van de *privé-situatie* van werknemers aanzienlijk minder uitgebreid gemeten dan die van de werksituatie. Een positieve uitzondering hierop was de bijdrage van Peeters et al. (2003), waarin onderscheid werd gemaakt tussen diverse typen taakeisen (kwantitatieve, emotionele en mentale taakeisen) in zowel de werk- als de thuissituatie. Zij vonden bij in de thuiszorg werkzame vrouwen dat kwantitatieve en emotionele taakeisen in de thuissituatie gepaard gingen met meer thuis → werkconflict en verminderd welbevinden op het werk. Vergelijkbare relaties werden echter niet aangetoond bij de in de IT-sector werkzame mannen in hun onderzoeksgroep. Omdat de mannen en vrouwen in de steekproef van Peeters et al. in verschillende sectoren werkzaam waren is helaas onduidelijk of de door hen gerapporteerde man-vrouwverschillen te danken zijn aan sekseverschillen of aan verschillen in de aard van de werkzaamheden en/of sector.

Andere thuiskenmerken (zoals sociale steun van de partner) bleven in de studie van Peeters et al. buiten beschouwing. Wel bleek uit de literatuurstudie van Geurts et al. (2002) dat sociale steun van de partner overwegend gepaard gaat met minder conflict tussen beide domeinen, terwijl een slechte relatie met de partner of andere gezinsleden ongunstige effecten heeft op de werk-privé-balans.

Wat (kunnen) organisaties doen om bij te dragen aan een goede werk-privé-balans van werknemers?

De bijdrage van Den Dulk (2002) voorzag in de behoefte aan cross-nationaal vergelijkend onderzoek op het terrein van werk-privé-beleid en -balans. Zij vergeleek 375 organisaties (= 100 werknemers) uit zowel de private als de publieke sector in vier verschillende landen, te weten Nederland (113 organisaties), Italië (95 organisaties), het Verenigd Koninkrijk (67 organisaties) en Zweden (100 organisaties). In haar onderzoek werd onderzocht of de organisaties in de vier deelnemende landen verschilden in de mate waarin ze maatregelen aanbieden die het combineren van 'werk' en 'privé' voor werknemers faciliteren en hoe dit werk-privé-beleid zich verhoudt tot de (meer of minder actieve) rol van de overheid. De werk-privé-maatregelen hadden hierbij deels betrekking op het bieden van flexibiliteit in tijd en plaats (zoals flexibele begin- en eindtijden, gecomprimeerde werkweek, af en toe een dagje thuiswerken, telewerk) en deels op zorgfaciliteiten (zoals ouderschapsverlof, kinderopvang, en zorgverlof). In drie van de vier landen (met uitzondering van Zweden) waren grote bedrijven (≥ 500 werknemers) en publieke organisaties aanzienlijk actiever in het aanbieden van dergelijke maatregelen dan andere bedrijven en organisaties. Daarnaast waren er verschillen in het type maatregelen dat werd aangeboden: zo bleken Nederlandse werkgevers meer actief te zijn in het aanbieden van kinderopvang dan werkgevers uit de andere drie landen. Ook bleken werkgevers in landen met een actief overheidsbeleid op het terrein van 'werk' en 'privé' (Zweden) duidelijk minder actief wat betreft het aanbieden van werk-privé-maatregelen dan werkgevers in landen met een weinig actief overheidsbeleid op dit terrein (het Verenigd Ko-

ninkrijk). Dit zou kunnen betekenen dat een actief overheidsbeleid bij werkgevers juist een terughoudende en passieve houding oproept.

Van Rijswijk et al. (2002) constateerden dat alleen de beschikbaarheid van flexibele werktijden onvoldoende bijdraagt tot een betere werk-privé-balans. Daarom adviseerden zij organisaties die overwegen flexibele werktijden in te voeren, ervoor te zorgen dat het 'officiële beleid *voelbaar* wordt op de werkvloer' (p. 329, onze cursivering). Hiermee doelden zij op de mate waarin de heersende organisatiecultuur het gebruik van werk-privé-regelingen ondersteunt. Uit diverse studies blijkt dat het aanbieden van dergelijke regelingen niet betekent dat werknemers die er behoefte aan hebben, er ook daadwerkelijk gebruik van maken (Geurts & Demerouti, 2003). Zo wordt in sommige organisaties de tijd die een werknemer op het werk aanwezig is gezien als een indicator van diens inzet en ambitie. In dergelijke gevallen wordt het gebruik van bijvoorbeeld voorzieningen voor deeltijdwerk, ouderschapsverlof, flexibele werktijden of thuiswerken belemmerd door de (vaak reële) angst van werknemers dat dit schadelijk is voor hun verdere carrière. Belangrijk is dus dat er niet alleen sprake is van een adequaat aanbod van werk-privé-regelingen, maar ook van een organisatiecultuur die het gebruik van dergelijke regelingen ondersteunt.

Samenvattend, onderzoek binnen de reeks 'werk en privé' heeft een aantal interessante wetenschappelijke en voor de praktijk relevante inzichten opgeleverd: (1) Het combineren van taken in beide domeinen gaat, afhankelijk van de kwaliteit en veeleisendheid van de taken, gepaard met gunstige dan wel ongunstige gezondheidseffecten; (2) Voor mannen en vrouwen lijken (deels) verschillende werkkenmerken risicovol te zijn in termen van werk-privé-conflict; (3) Het is niet zozeer het maken van veel werkuren dat gepaard gaat met werk-privé-conflict, als wel de omstandigheden (kwaliteit werk en controle over werktijden) waaronder men deze uren maakt; (4) Hoge (kwantitatieve en kwalitatieve) taakeisen in het werk (en in mindere mate in de thuissituatie) belemmeren een goede werk-privé-balans; (5) Veel sociale steun op de werkvloer en in de thuissituatie bevorderen een goede werk-privé-balans; (6) Een adequaat aanbod van werk-privé-regelingen is weliswaar een belangrijke, maar op zichzelf onvoldoende voorwaarde voor het bevorderen van een goede werk-privé-balans van werknemers: een ondersteunende organisatiecultuur is noodzakelijk om werknemers te stimuleren daadwerkelijk gebruik te laten maken van de aanwezige regelingen.

Vooruitblik: uitdagingen voor toekomstig onderzoek

Ondanks deze interessante inzichten, signaleren we ook een aantal beperkingen van het binnen de themareeks verschenen onderzoek. Daarbij gaat het enerzijds om conceptuele problemen en onduidelijkheden, en anderzijds om methodologische beperkingen. Wat betreft de *conceptuele beperkingen* van het binnen de themareeks verschenen onderzoek kan worden opgemerkt dat de *positieve kant* van de werk-privé-balans nauwelijks aan de orde is gekomen. Toch weten we inmiddels dat de representatie van werk-privé-balans in termen van 'conflict' onvoldoende de lading dekt (Geurts et al., 2004). Een goede werk-privé-balans is méér dan de afwezigheid van conflict tussen beide domeinen. Door deze eenzijdige en negatieve benadering van de werk-privé-balans bestaat onvoldoende inzicht in welke werk- en thuiskenmerken niet alleen bijdragen tot minder conflict, maar vooral tot positieve interactie tussen beide domeinen.

Een tweede conceptueel probleem betreft de vraag naar de manier waarop werk- en thuiskenmerken de balans tussen beide domeinen belemmeren of bevorderen, en op welke wijze dit de gezondheid van werknemers beïnvloedt. Veel-

Werk en privé: een terugblik

al wordt geconstateerd dat een bepaald werkaspect (bijvoorbeeld sociale steun op de werkvloer) 'bijdraagt' aan een goede werk-privé-balans, maar daarmee weten we nog niet *waarom* dit zo is. Betreft het onderliggende proces bijvoorbeeld de transfer van positief affect op het werk naar de privé-situatie, gaat het om het ervaren van een ondersteunende cultuur die de mogelijkheid creëert om een goede werk-privé-balans te vinden, of gaat het om nog andere mechanismen?

De *methodologische beperkingen* van de in deze reeks verschenen studies zijn overduidelijk. In alle empirische studies werden cross-sectionele vragenlijstdesigns gebruikt. Eén voor de hand liggende aanbeveling is dat studies vaker longitudinaal worden opgezet, waarbij verschillende tijdsassen (*multiple time frames*) gehanteerd kunnen worden. Zo is langer lopend longitudinaal onderzoek zinvol, omdat onder meer kan worden nagegaan wat de langetermijneffecten zijn van een langdurig verstoorde werk-privé-balans. Een suggestie hierbij is tevens om meer gebruik te maken van 'natural experiments' bij werknemers die op het punt staan gebruik te maken van bepaalde werk-privé-regelingen (bijvoorbeeld flexibele werktijden of ouderschapsverlof). Dergelijke designs kunnen inzicht bieden in de kwestie welke groepen werknemers profiteren van het gebruik van bepaalde werk-privé-regelingen in termen van een verbeterde werk-privé-balans.

Naast langer lopend longitudinaal onderzoek biedt kortlopend longitudinaal onderzoek (bijvoorbeeld dag-tot-dagstudies) de mogelijkheid om de dynamische wijze waarop de werk- en de privé-situatie, persoonkenmerken, en de gezondheid van werknemers elkaar beïnvloeden in kaart te brengen. Op deze manier kan worden nagegaan in hoeverre de werk-privé-balans een statisch dan wel een in de tijd veranderend fenomeen is.

Verder is het wenselijk om, naast informatie van werknemers zelf ('self-reports'), gebruik te maken van andere informatiebronnen (*multiple sources*), zoals de partner, andere (adolescente) gezinsleden, leidinggevende of collega's, evenals van meerdere methoden van informatieverzameling (*multiple methods*, zoals vragenlijsten, geregistreerde (verzuim)gegevens, psychofysiologische bepalingen en objectieve indicatoren van cognitief functioneren).

Samenvattend, het in de reeks 'werk en privé' verschenen onderzoek heeft enerzijds een aantal al langer bestaande inzichten bevestigd, maar anderzijds ook nieuwe inzichten opgeleverd. Nu lijkt de tijd gekomen om verdere stappen te zetten. Om meer inzicht te verkrijgen in de manier waarop beide domeinen elkaar over en weer beïnvloeden zouden onderzoekers zich niet moeten blijven beperken tot de relatief gemakkelijk uitvoerbare cross-sectionele vragenlijstonderzoeken – dergelijk onderzoek kan ons immers geen inzicht verschaffen in hoe de gevonden verbanden in causale termen geduid moeten worden. Ambitieuze (longitudinale) onderzoeksdesigns waarin meerdere dataverzamelmethode worden toegepast bieden daarvoor aanmerkelijk betere perspectieven. Dergelijk onderzoek geeft onderzoekers ook de kans om vraagstellingen te beantwoorden die verder gaan dan de effecten van werkkenmerk X op de mate waarin men werk-thuisinterferentie ervaart. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de 'crossover' van werkdruk van de ene partner naar de stress van de ander, 'reverse causation'-effecten (is veel werk-thuisinterferentie niet alleen het gevolg van, maar wellicht ook een oorzaak voor hoge werkdruk?), en de effecten van langdurige blootstelling aan hoge werkdruk. We hopen dat de bijdragen in deze reeks onderzoekers zullen inspireren om in de nabije toekomst dergelijk vernieuwend onderzoek op te zetten.

Literatuur

- *Dijkers, J.S.E., Geurts, S.A.E., Kompier, M.A.J. & Houtman, I.L.D. (2003). Werk-thuisinterferentie bij mannelijke en vrouwelijke politiefunctionarissen. *Gedrag & Organisatie*, 16, 1, 39-58.
 - *Den Dulk, L. (2002). Werkgevers en de zorgende werknemer: hoe Nederlandse, Italiaanse, Britse en Zweedse organisaties de combinatie van arbeid en zorg faciliteren. *Gedrag & Organisatie*, 15, 4, 225-239.
 - Frone, M.R. (2003). Work-family balance. In J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds/Red.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
 - Geurts, S.A.E. & Demerouti, E. (2003). Work/nonwork interface: A review of theories and findings. In M. Schabracq, J. Winnubst & C.L. Cooper (Eds/Red.), *Handbook of Work and Health Psychology* (pp. 279-312). Chichester: John Wiley & Sons.
 - *Geurts, S.A.E., Taris, T.W., Demerouti, E., Dijkers, J. & Kompier, M.A.J. (2002). Waar werk en privé elkaar raken: de stand van zaken. *Gedrag & Organisatie*, 15, 3, 163-183.
 - Geurts, S.A.E., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Dijkers, J.S.E., Van Hooff, M.L.M., van & Kinunnen, U.M. (2004). *Measuring positive and negative interaction between work and home: Development and validation of the 'Survey Work-home Interaction-Nijmegen'*. Ter publicatie aangeboden.
 - *Peeters, M.C.A., De Jonge, J. & Montgomery, A.J. (2003). Taakeisen, werk-thuisinterferentie en welbevinden: een onderzoek naar 'cross-domain' relaties. *Gedrag & Organisatie*, 16, 2, 108-124.
 - *Van Rijswijk, K., Bekker, M. & Rutte, C.G. (2002). Parttime werk, flexibele werktijden en werk-familiebalans. *Gedrag & Organisatie*, 15, 5, 320-333.
- * Deze publicaties verschenen in het kader van de reeks 'werk en privé'.